

Centre Wanaki



Plan Stratégique
2015-2020



Wanaki - Paisible - Peaceful (Serene)



Table des Matières

Mission et Vision	ii
Sommaire Exécutif	1
Objectif	3
Contexte Actuel	4
Buts – Objectifs – Stratégies	6
Facteurs Externe/Interne	29
Processus d'Évaluation.....	31
Conclusion	32
Remerciements.....	33
Références.....	34



ÉNONCÉ DE VISION :

Offrir aux Premières nations et aux Inuits un parcours de guérison culturelle de qualité.

ÉNONCÉ DE MISSION :

Contribuer au succès de chaque participant dans sa transition vers une vie saine et le bien-être, ainsi qu'à un rétablissement durable.

* En offrant un service bilingue de qualité, un programme de services en établissement et des services de soutien aux adultes des Premières Nations qui sont motivés à s'attaquer à leurs problèmes de dépendance à l'alcool et autres substances. Nous travaillons auprès d'adultes Algonquins, d'autres communautés des Premières Nations et Inuits partout au Canada.

*En travaillant en partenariat avec les communautés et les particuliers engagés à la réalisation du bien-être physique, mental, spirituel, émotionnel et social des gens.

*Nous acceptons exceptionnellement les jeunes de 17 ans ayant le consentement explicite et écrit des parents ou des tuteurs.

PHILOSOPHIE

Vision

Nous croyons que pour qu'un individu commence le traitement, une volonté de lancer la sobriété et un engagement fort pour un nouveau mode de vie sain doivent être démontrés.

But du programme: Aider à atteindre une nouvelle vie saine, libre de toutes les dépendances à l'alcool et à d'autres substances.

Sentiments

Nous croyons qu'il est nécessaire de s'aider soi-même et les autres à grandir grâce à nos relations.

But du programme: Développer la confiance en soi, construire sur les points forts et favoriser une image de soi positive.

Penser

Nous croyons qu'un développement, et parfois un changement des mécanismes et des comportements d'adaptation sont nécessaires à la réussite. Cela nécessite de l'apprentissage et de l'éducation.

But du programme: Partager des informations sur l'alcool et la toxicomanie et fournir des mécanismes d'adaptation alternatifs pour les problèmes de la vie.

Faire

Nous croyons qu'une bonne vie saine débute après le traitement, et que la route vers la guérison est la véritable épreuve dans la vie.

But du programme: Aider à la réussite de l'intégration de l'individu dans la communauté.

Sommaire Exécutif :

Le plan stratégique du Centre Wanaki est une étape importante pour améliorer la qualité des services. Ce plan guidera l'équipe du Centre Wanaki alors que nous avançons dans une direction positive.

Le plan définit un nouvel énoncé de vision et renforce le présent énoncé de mission pour le Centre Wanaki.

Ce plan est un résumé des contributions des membres de la communauté accueillis lors des visites et des rencontres avec des travailleurs de première ligne et les clients précédents. Les membres du personnel Wanaki et le Conseil d'administration Wanaki ont également été consultés. Il est important de noter que le Conseil d'administration Wanaki, le personnel, et les participants de l'Assemblée générale ont examiné, commenté et approuvé ce plan stratégique.

De la fin Avril 2015 à la fin de Juin, les séances d'information suivantes ont eu lieu pour recueillir des informations.

Sondages : Conseil d'administration, le personnel Wanaki, travailleurs de première ligne de la Communauté, et les clients précédents.

Réunions : Clients précédents - dans leurs communautés respectives

Réunion : Travailleurs de première-ligne dans leurs communautés respectives

Réunion : Personnel Wanaki - Individuel

Réunion : Santé Canada

Réunion : PNLAADA

Réunion : Personnel Wanaki et le Conseil d'administration en tant que groupe

Réunion : Équipe technique du travail stratégique

A) En utilisant une analyse de type SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), les principaux domaines d'amélioration ont été établis. Le tableau ci-dessous résume les domaines qu'il est nécessaire d'aborder:

Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
Equipe engagée	Instabilité	Partenariats	Financement
Composante culturelle	La retenue de personnel Ressources humaines	Engagement communautaire	Questions juridiques

B) Examen de documents tels que: le rapport Bruce Mack, Honorer nos forces, les statistiques du Québec, les dernières recherches concernant la dépendance et le traitement, ainsi que les plans stratégiques précédents qui ont contribué à la nouvelle direction et le développement du Plan stratégique 2015-2020.

C) Une séance de planification avec le Conseil d'administration Wanaki; composé de représentants de la communauté des neuf (9) communautés algonquines et le personnel Wanaki afin d'identifier les buts et les objectifs. Un comité technique a été alors formé pour développer de nouvelles stratégies. Le plan est un résumé de toutes les discussions et la planification qui a eu lieu lors de ces sessions.

VERS UN NOUVEAU WANAKI

Un nouvel énoncé de vision a été proposé à l'examen de l'énoncé de mission. QUATRE BUTS avec des objectifs et des stratégies ont été recommandés pour le Plan stratégique 2015-2020:

1. œuvrer vers la stabilité de manière à atteindre la durabilité
2. Atteindre seize (16) références chaque année à partir des communautés membres de la nation algonquine, du Centre Wanaki.
3. Réaliser un programme culturel et clinique équilibré.
4. Atteindre l'infrastructure fonctionnelle pour la prestation de programmes de qualité

L'accent au cours des prochaines cinq (5) ans sera de: fournir une formation à tous les niveaux des opérations; développer des outils d'évaluation afin que nous puissions améliorer notre collecte de données.

En outre, les normes éthiques et la gestion des risques seront examinées. D'autres discussions et recommandations contribueront à des petites améliorations qui peuvent être incorporées et abordées dans un avenir proche. Le plan peut ensuite être programmé en «points d'action» dans des délais appropriés.



OBJECTIF :

Ce plan stratégique définit la direction pour l'avancement du Centre Wanaki. Ceci est destiné à être un plan de cinq (5) ans. Il devrait être revu et examiné sur une base annuelle afin de surveiller ses progrès et réévaluer si les objectifs ou les valeurs ont changé. Il propose que les indicateurs de performance clés soient développés afin de mesurer le succès du programme. Ce plan ne vise pas à être une analyse détaillée des options de programmes et de plans opérationnels. Au lieu de cela, il est destiné à être un cadre général dans lequel cadrerait un certain nombre d'initiatives. Ce plan est destiné à refléter les besoins et les expressions des neuf communautés (9) Algonquines et l'équipe du Centre Wanaki.





CONTEXTE ACTUEL :

Avant de définir les priorités stratégiques pour l'avenir, il est important de décrire la situation actuelle.

Le Centre Wanaki est un centre de traitement résidentiel pour les adultes des Premières nations et des Inuits vivant soit sur les réserves ou hors réserves qui connaissent les défis de la vie reliés à l'alcool et à la toxicomanie. Depuis 1991, le Centre Wanaki livre des services dans les deux langues officielles. Cela est arrivé à la suite d'une étude de faisabilité/besoins et processus de consultation au sein des communautés algonquines de l'Ouest du Québec.

Le Centre Wanaki est situé dans un bel emplacement eu égard à la beauté naturelle au sein de la communauté de Kitigan Zibi Anishinabeg. Le bâtiment fait face à un lac et le terrain est situé dans un environnement sain et naturel. Du fait que le Centre est situé dans la forêt, de nombreuses activités culturelles peuvent être pratiquées; l'environnement procure des produits naturels tels que l'écorce de bouleau, les baies et la sève d'érable. L'équipe du Centre Wanaki est très fière des Traditions Algonquines Anishinabé, et se concentre sur la croissance et la revitalisation de la culture Anishinabé.

Le Centre Wanaki offre un programme qui gère sept (7) cycles de cinq (5) semaines chacune, plus un (1) pour la prévention des rechutes, une semaine par an. Il ya des périodes d'une semaine (sept-7 jours) d'administration régulière entre les cycles. Les périodes administratives sont nécessaires pour: l'esprit d'équipe, la formation, la prévention de l'épuisement du personnel, l'évaluation du client, réunions de communication et de la possibilité pour le personnel de prendre leurs jours de vacances et les jours fériés. Il ya un total de deux cent quarante (240) jours opérationnels dans une année civile, avec le plan visant à accroître les jours de traitement à l'avenir.

Les événements et cérémonies traditionnelles sont un élément important dans le programme du Centre Wanaki, car il offre à ses clients l'occasion de renouer avec leur identité en tant que peuples des Premières nations. Nous considérons que les aînés sont la force derrière l'exécution du programme et ils veulent assurer leur participation à la planification et à la prestation de la programmation culturelle. L'équipe Wanaki a récemment piloté un poste de conseiller/coordinateur culturel depuis mai 2014; celui-ci a rencontré un objectif

identifié qui est d'augmenter la composante culturelle du programme. À travers le programme de modernisation, des fonds ont été obtenus pour prolonger ce poste pendant un an. L'objectif est d'obtenir un financement pour maintenir cette position de sorte que nous, le Centre Wanaki, puissions aider les clients à atteindre une vie équilibrée. Ceci est sans aucun doute important.

Le Centre Wanaki est régi par un Conseil d'administration indépendant qui se compose d'un (1) membre de chacune des neuf (9) communautés algonquines au Québec. Le Centre Wanaki emploie un personnel de douze (12) personnes à temps plein ainsi que la sous-traitance et diverses personnes-ressources sur une base à temps partiel. Les aînés contribuent à la programmation en tant que source d'inspiration et d'orientation. Le Centre Wanaki est un "Centre de traitement agréé" par Agrément Canada depuis début 2000. Les services sont offerts en français et en anglais sur une base de rotation. L'équipe du Centre est bilingue, certains étant trilingues puisqu'ils parlent un des dialectes algonquins. Le financement pour le Centre est acquis grâce à un accord de transfert de Santé Canada qui a donné à l'administration Wanaki la flexibilité financière pour administrer et gérer ses opérations.

Le Centre a vécu de nombreuses expériences difficiles dans les dernières vingt (20) ans. Des périodes de services interrompus où le Centre a fermé ses portes avaient essentiellement pour cause les ressources humaines. En conséquence, des efforts d'évaluation ont été faits et des recommandations ont été mises de l'avant en vue d'atténuer le problème. Malheureusement, malgré beaucoup d'efforts, les portes se sont fermées de août 2013 à mai 2014.

Il a été décidé par les communautés algonquines de ré-ouvrir les portes en mai 2014. Il a été considéré que le Centre Wanaki est une nécessité pour nos frères et sœurs qui ont des vies difficiles en raison de dépendances. Le Centre a eu la chance de se doter d'une équipe de personnes qui travaillent dur, ayant et le cœur et l'esprit assez ouvert pour faire avancer le Centre où il est aujourd'hui. L'équipe Wanaki a acquis une réputation d'avoir un personnel attentionné, traitant chacun avec respect.

Bien que le centre se dirige vers un avenir positif, le fait demeure que le Centre Wanaki a hérité des défis imminents concernant les ressources humaines. Malheureusement, la nouvelle équipe devra s'impliquer dans l'effort de relever certains des défis qui sont actuellement dans le système juridique. En outre, le Centre Wanaki a été victime de mauvaise publicité et a dû augmenter ses relations publiques afin de regagner sa crédibilité.

Cela étant dit, le Centre a progressé en se concentrant sur les personnes ayant besoin de ses services. La programmation a depuis adopté une nouvelle approche basée sur le client, une façon moins institutionnelle dans le but d'offrir un programme de traitement plus flexible visant à responsabiliser les clients. Cela a entraîné de nombreux changements qui exigent que les membres du personnel s'adaptent rapidement à travers la phase de transition. Avec le temps et la formation, l'objectif est que tous soient à l'aise avec les nouvelles approches. Enfin, l'équipe Wanaki est encore en croissance et continuera à s'adapter, au mieux de ses capacités, afin d'atteindre les objectifs fixés pour les prochains cinq (5) ans.

BUTS

OBJECTIFS

STRATÉGIES

La structure de la définition des stratégies sera la suivante:

But: *Le but est une cible spécifique, un résultat final ou quelque chose qu'on désire. Il est une étape majeure dans la réalisation de la vision de l'organisation. Un but est un lieu où l'organisation veut se retrouver dans les prochaines cinq (5) ans.*

Objectifs : *Les objectifs identifient ce que nous essayons de réaliser à travers nos programmes dans les prochaines années (5). Ils identifient le but et ce que nous cherchons à accomplir.*

Stratégies : *Compte tenu du laps de temps (court, moyen, et long terme), les stratégies identifient les moyens les plus efficaces pour faire des progrès vers ses objectifs. Elles identifient comment nous allons répondre à l'objectif.*

Plan d'action : *Suit chaque stratégie et indique comment elles seront atteintes, les ressources nécessaires, le financement requis, qui est responsable de le mettre en œuvre et comment chaque stratégie sera mesurée.*



BUT # 1 :

STABILISER LES OPERATIONS DU CENTRE WANAKI ET CONTINUER A CROÎTRE ET S'ADAPTER POUR ATTEINDRE LA DURABILITE

OBJECTIFS :

Améliorer et développer le programme de restructuration de sorte qu'une base solide puisse être créé pour atteindre l'objectif de parvenir à la durabilité.

- 1.1 Plan d'urgence
- 1.2 Développement de Gouvernance
- 1.3 Plan de ressources humaines (formation, éthique, soins personnels, sécurité)
- 1.4 Plan de gestion financière

1.1 ÉLABORER UN PLAN D'URGENCE

Un plan d'urgence sera élaboré pour augmenter le personnel de soutien:

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Court terme interne (Moins d'un cycle de cinq semaines) développement du plan de formation• Clarifier les rôles et responsabilités• Créer des trousse d'orientation

À moyen terme (3 ans - 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Des séances d'information sur le recrutement - porte ouverte• Élaborer un plan de succession de Wanaki (personnel et les personnes ressources)

À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer un plan d'urgence à long terme

PLAN D'ACTION	Courts (moins de cinq semaines du cycle) plan de formation interne développée	Recrutement externe (pour plus d'un cycle de 5 semaines):	Clarifier les rôles et responsabilités	Créer des trousseaux d'Orientation	Recrutement	Séances d'information - Open House	Élaborer un plan Wanaki de la relève- (personnel et les personnes ressources)	Élaborer un plan d'urgence à long terme
	Élaborer une politique pour les remplacements internes à court terme	- les directeurs de santé - Représentants HR de la communauté - CTNAA - Élaborer une politique pour (cycle de plus de 5 semaines) à long terme externe Canada	- Conseil d'administration - CTNAA - Autres centres de traitement des Premières nations	- Les centres de traitement au Canada - Organisations Santé - Institutions Postsecondaires - communautés Algonquines	-Présentations -La Planification Wanaki -Organisations Santé -Institutions Postsecondaires -communautés Algonquines	- CTNAA - Service consultatif RH - Aînés	-Support Ressources Humaines (CTNAA) -Impression	
RESSOURCES								
RESPONSABILITÉS	Tout le personnel			Directeur exécutif Coordonnateur - Traitement	Directeur exécutif Coordonnateur de traitement	Executive Director Treatment Coordinator -Adjoint Administratif	-Directeur exécutif -Coordonnateur Traitement -Adjoint Administratif	-Directeur exécutif -Conseil d'administration
EXIGENCES DE FINANCEMENT	-Heures supplémentaires - coûts de formation du personnel de service			-affichage de poste -Recrutement -voyage -Salon de l'emploi -Coût Formation -(TS - personnel supplémentaire en service)		-RH Conseil juridique	-Voyage -Matériaux- Présentation -Articles promotionnels	-service de conseil RH -conseils juridiques et RH
MESURABLES				- Augmenter le nombre de demande de remplacement à long terme. - Augmentation de 2 remplacements formes, d'une priorité de recrutement externe étant conseillers résidentiels	- Descriptions du travail examinées avec les rôles et les responsabilités clairement définis - Tous les descriptions de travail sont comprises et signées par l'ensemble du personnel	- trousses d'orientation est imprimée pour la répartition du personnel par Juin 2016.	-Fournir une journée portée-ouverte au centre Wanaki - Assister à 2 salons de l'emploi	-Un plan de relève des ressources humaines est développé d'ici Juin 2018 - plan d'urgence HR long terme élaboré et appliquée

1.2 DÉVELOPPEMENT GOUVERNANCE

Un leadership de qualité avec des attitudes souples et bien pourvu. Être transparent et responsable dans tous les processus de prise de décision. Fournir des services de façon juste, équitable, et efficace pour tous les clients.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les lois approuvées par la gouvernance le 20 Juillet, 2015 • Cordonner la Formation gouvernance/ Conseil
À moyen terme (3 ans - 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • nouveaux membres de conseil d'administration nommés -orientations
À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Formation du conseil d'administration en cours - Accréditation

PLAN D'ACTION	Mettre en œuvre des règlements de gouvernance approuvés 20 Juillet, d'ici à 2015	Coordonner la formation Gouvernance / Conseil	Nouveaux membres du Conseil nommés	Formation continu du conseil - Agrément
RESPONSABILITÉS	<ul style="list-style-type: none"> -Conseil d'administration -Trousse d'orientation Conseil 	<ul style="list-style-type: none"> -CSSSPNQL -Régional -Traitement Conseil -Formateurs 	<ul style="list-style-type: none"> -Conseil D'administration -Trousse d'orientation Conseil -Règlements Gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> -Formateurs - Calendrier de Formation
RESPONSIBILITIES	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur exécutif -Conseil 	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur exécutif -Conseil D'administration 	<ul style="list-style-type: none"> -Directeur exécutif -Conseil D'administration 	<ul style="list-style-type: none"> Conseil d'administration -Directeur exécutif
EXIGENCES DE FINANCEMENT	D'administration	Formation Voyage	<ul style="list-style-type: none"> Réunions de -Transition – (ancien conseil d'administration à un nouveau conseil) 	Voyage et Formation
MESURABLES	Le Conseil a compris et signé les lois de gouvernance Wanaki	<ul style="list-style-type: none"> -La formation est prévue et livrée 	<ul style="list-style-type: none"> -Le conseil nouvellement nommé a compris et signé les lois de gouvernance Wanaki 	<ul style="list-style-type: none"> -calendrier de formation du Conseil est terminé et approuvé

1.3 PLAN DES RESSOURCES HUMAINES (FORMATION, L'ETHIQUE, LES SOINS PERSONNELS, SÉCURITÉ)

Disposer d'un personnel bien formé et s'assurer que les outils vitaux soient accessibles pour offrir une programme de traitement de qualité, sûr et efficace

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer des plans de formation internes et externes• Développer des comités d'éthique pour mettre en œuvre les stratégies et un cadre d'éthique (local)• Élaborer un plan de soins personnels• Améliorer le plan de sécurité - Accréditation
À moyen terme (3 ans - 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer des comités d'éthique - régional• Mise en œuvre de la formation, des soins personnels, la sécurité et les plans de l'éthique• Élaborer une proposition pour la formation en santé mentale de longue durée grâce à la modernisation pour Première nation
À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• L'évaluation des plans mis en œuvre (l'éthique, la formation, les soins personnels et la sécurité)

PLAN D'ACTION	Élaborer des plans de formation internes et externes	Développer des comités d'éthique pour mettre en œuvre les stratégies et l'éthique (local)	Élaborer un plan de soins personnels	Améliorer plan de sécurité - Agrément	Élaborer des comités d'éthique - régional	Mise en œuvre de la formation, les soins personnels, la sécurité et les plans de l'éthique	Élaborer une proposition pour la formation en santé mentale de longue durée grâce à la modernisation de la Première nation	L'évaluation des plans mis en œuvre (l'éthique, la formation, l'auto-soins et la sécurité)
RESSOURCES	-Formateurs -Formation Calendrier -Évaluation - Employé (plans de formation individuelle)	-CTNAA -Agrément Canada -Directeurs, centres de Traitement -Spécialiste de l'Éthique -8 Membres identifiés	-CTNAA -programme d'assistance aux employés -Ressources humaines -Formateurs -Animateurs	-CTNAA -Inspection Sécurité -Agrément Canada -Coordonnateur de l'Agrément -Formateurs	-CSSSPNQL -Directeurs régionaux des Centres de Traitement -CTNAA	-CTNAA -Agrément Canada -Directeurs de centres de traitement -Spécialiste de l'Éthique -8 Membres identifiés	-Soutien Culturel -Supervision clinique -Les organismes de bien-être mental - Premières Nations -Santé Canada	-Instruments d'évaluation (base de données) -Lignes directrices, les politiques, les procédures
RESPONSABILITÉS	-Directeur exécutif -Tout le personnel -Coordonnatrice de l'Agrément	-Coordonnatrice de l'Agrément -Conseil d'administration -Directeur exécutif -Équipe-clinique	-Directeur exécutif -Coordonnateur de Traitement	-Coordonnatrice de l'Agrément -Conseil d'administration	-Directeur exécutif -Coordonnateur de Traitement - Coordonnatrice de l'Agrément -Tout le personnel	-Coordonnatrice de l'Agrément -Conseil d'administration -Directeur exécutif -Tout le personnel	-Directeur exécutif -Conseil de l'administration	-Directeur exécutif -Tout le personnel
EXIGENCES DE FINANCEMENT	-Voyage et formation	Spécialiste de l'éthique -Voyage	Voyage et formation	Voyage et formation	Voyage	-Instructeurs -voyage -Soutien des ressources	-statisticien -base de données	
MESURABLES	-L'évaluation annuelle des employés avec des plans de formation individuels -Calendrier de formation annuel total Ensemble de l'année	-Avoir un comité en place en référence au cadre éthique et la stratégie approuvée Juin 2014	-Avoir un plan de soins personnels développé approuvé par Juin 2016	répondre à tous les drapeaux rouges et jaunes d'Agrément Canada par Juin 2016	-régional comité d'éthique est en place. -Un Directeur de traitement -l'ordre du jour de la réunion trimestrielle.	Les objectifs du Plan sont atteints et reflétés dans l'évaluation des employés	-Proposition est élaboré et approuvé par le Conseil d'administration Wanaki. - Soumise à Santé Canada pour approbation	-Les statistiques sont disponibles pour l'analyse de tous les plans (l'éthique, la formation, les soins personnels, la sécurité)

1.4 PLAN DE GESTION FINANCIERE

Un plan financier prédéfini fournira la sécurité de l'atteinte des objectifs définis.

À court terme (1 an Juin 2016)				
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan de surplus de 5 ans • Évaluation de la modernisation - Phases 1, 2, 3 			
À moyen terme (3 ans - 2018)				
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • recherche de possibilités de financement externes 			
À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)				
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner et préparer un accord de contribution 2020-2025 			
PLAN D'ACTION	Élaborer un plan de surplus de 5 ans	Évaluation de la modernisation - Phase 1, 2, 3	Stratégie de recherche possibilités de financement externes	Examiner et préparer accord de contribution 2020-2025
RESSOURCES	<ul style="list-style-type: none"> -Conseil d'Administration -Santé Canada -Piché et Lacroix -Évaluation des besoins -Plan stratégique -Agrément Canada 	<ul style="list-style-type: none"> -Instruments d'évaluation -Base de données -Aînés -CTNAA 	<ul style="list-style-type: none"> - Organismes bien-être des Première nations -Autres agences gouvernementaux -Autres Communautés des Premières nations -CTNAA 	<ul style="list-style-type: none"> -Santé Canada -Plan STRATÉGIQUE 2020-2025 -évaluation -bases de données
RESPONSABILITÉS	<ul style="list-style-type: none"> -Directeur exécutif -Conseil d'administration -Tout le personnel 	<ul style="list-style-type: none"> -Directeur exécutif -coordonnateur Culturel -Coordonnateur de traitement 	<ul style="list-style-type: none"> -Directeur exécutif -Conseil d'administration -Coordonnateur de traitement 	Directeur exécutif
EXIGENCES DE FINANCEMENT	<ul style="list-style-type: none"> -Piché et Lacroix - Service de conseil 	Phase 3 - site de relocalisation de Terre Sacrée	Voyage	
MESURABLES	<ul style="list-style-type: none"> -Plan excédent est approuvé par le conseil d'administration Wanaki -Plan excédent est accepté par Santé Canada 	<ul style="list-style-type: none"> -Données recueillies à l'aide des outils d'évaluation -Analyse de la dernière année 2015-2016 	<ul style="list-style-type: none"> -Les accords sont définis et développés en partenariat avec les Organisations de bien-être des Premières Nations 	<ul style="list-style-type: none"> -Accord 2020-2025 est accepté et signé par le Conseil d'administration Wanaki et Santé Canada

BUT # 2 :

ATTEINDRE 16 RÉFÉRANTS/ RÉFÉRÉS PROVENANT DES COMMUNAUTÉS MEMBRES DE LA NATION ALGONQUINE, ANNUELLEMENT

OBJECTIFS :

- 2.1 Augmenter l'utilisation du site Web par ceux qui réfèrent ou sont référencés, provenant de la Nation Algonquines. Visitez les 9 communautés algonquines membres chaque année.**
- 2.2 Améliorer la communication avec les partenaires qui desservent les communautés membres de la nation algonquine.**

AUTRES PRIORITÉS STRATEGIQUES:

- Réduire le Mécanismes de Déclaration
- Améliorer le Programme des activités de conscientisation
- Améliorer les méthodes de transport
- Augmentation de la technologie



2.1 AUGMENTATION DE L'UTILISATION DU SITE WEB PAR DES RÉFÉRANTS/RÉFÉRÉS DE LA NATION ALGONQUINE:

L'augmentation de l'accessibilité pour les communautés algonquines des Premières nations au moyen d'amélioration de la performance d'un site web pour augmenter la communication et définir l'impact que Wanaki a sur les communautés algonquines.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer le contenu du site Web - l'évaluation des besoins d'aiguillage du PNLAADA et l'évaluation des clients.• Demande à Santé Canada l'utilisation des fonds excédentaires pour le développement du web.• Développer une demande de propositions pour le développement du site par des services de sous-traitance
À moyen terme (3 ans - 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Mettre en place un sous-comité pour évaluer le contenu Web.• Rencontre avec PNLAADA Algonquin pour recueillir des statistiques de référence
À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Développer la capacité du Web pour les renvois en ligne.

PLAN D'ACTION	Élaborer le contenu du site Web	Demande à Santé Canada l'utilisation des fonds excedentaires pour le développement web	Développer une demande de propositions pour le développement du site par des services de sous-traitance	Mettre en place un sous-comité pour évaluer le contenu Web.	Rencontre avec PNLAADA Algonquin pour recueillir des statistiques de référence	Développer la capacité du Web pour les renvois en ligne.
RESSOURCES	- le personnel Wanaki - Outils d'évaluation - Réunions régionales PNLAADA Algonquin - Consultant Web	- Consultant Web - Rép. Santé Canada. -- Plan d'excédent	- Conseil d'administration Wanaki - Développer mandat clair pour le Consultant Web	- Outils d'évaluation	- Réunions régionales PNLAADA Algonquin - Vidéo - conférence - Appel téléphonique - CSSPNQL	- Consultant Web
RESPONSABILITÉS	- Directeur exécutif - Coordonnateur de Traitement - Équipe clinique - les étudiants embauchés pour l'été	- Directeur exécutif	- Directeur exécutif - Conseil d'administration	- Directeur exécutif - Équipe clinique	- Directeur exécutif - Coordonnateur de traitement	- Directeur exécutif - Coordonnateur de traitement
EXIGENCES DE FINANCEMENT	- voyage aux Réunions régionales PNLAADA Algonquin - consultant Web	- Consultant Web		- voyage aux Réunions régionales PNLAADA Algonquin	Voyage	- Consultant Web - Modification de la capacité du site Web.
MESURABLES	- contenu Web est développé et prêt pour évaluation par le réseau PNLAADA aux réunions régionales.	Approbation par Santé Canada pour l'utilisation de l'excédent.	Contrat avec un développeur du site Web	- Sous-comité est développé avec : - membre du Personnel - membre du conseil - Membre du réseau PNLAADA Algonquin	Le Centre Wanaki était à l'agenda de toutes les réunions régionales PNLAADA Algonquin	Recevoir les références en ligne à partir des communautés algonquines.

2.2 VISITEZ LES 9 COMMUNAUTÉS ALGONQUINES MEMBRES, ANNUELLEMENT

Accroître la communication au sein des territoires des communautés algonquines fournira à Wanaki une opportunité de découvrir les réalités des clients, voir comment leurs besoins peuvent être satisfaits, et donnera l'occasion de donner une direction aux travailleurs de première ligne.

À court terme (1 an Juin 2016)

Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan de Voyage • Présentation du contenu • Élaborer des outils d'évaluation
--------------------	---

À moyen terme (3 ans - 2018)

Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser l'impact des visites dans les communautés
--------------------	--

À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)

Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer le contenu de présentation pour s'adapter aux besoins de la communauté.
--------------------	--

PLAN D'ACTION	Élaborer un plan de Voyage	Présentation du contenu	Élaborer des outils d'évaluation	Analyser l'impact des visites dans les communautés	Élaborer le contenu de présentation pour s'adapter aux besoins de la communauté.
RESSOURCES	Planification	Matériaux pour les présentations du personnel Wanaki	Sources d'évaluation électroniques	Rassembler des informations à partir des communautés	-Joueurs clés dans les communautés. -PNLAADA -Directeurs des services de santé -Clients précédents
RESPONSABILITÉS	-Directeur exécutif - Coordonnateur de traitement	-Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement -Coordonnateur culturel	-Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement	-le personnel Wanaki	-coordonnateur de traitement -coordonnateur culturel
EXIGENCES DE FINANCEMENT	Voyage	Matériaux pour la présentation		Formation pour la collecte et l'analyse des données -Soutien statistiques	
MESURABLES	9 réunions sont prévues pour l'année	Contenu de la présentation a été évalué par le personnel Wanaki pour Juin 2016.	Outil a été évalué pour une gestion de qualité	Rapport sur l'impact de la communauté présenté au réseau PNLAADA, conseil d'administration	Références à Wanaki de la Nation algonquine ont augmenté de 30% au bout de 5 ans.

2.3 AUGMENTER LA COMMUNICATION AVEC LES PARTENAIRES QUI DONNENT DES SERVICES AUX MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DE LA NATION ALGONQUINE

Augmenter la liste des ressources qui peuvent travailler en partenariat avec le Centre Wanaki.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des réunions avec les partenaires locaux - Transport médical - Département de la police locale - Maison Amitié - Aînés - Ressources culturelles - KZA - KZHSS - CLSC - Pharmacien

À moyen terme (3 ans - 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec les partenaires régionaux: <ul style="list-style-type: none"> - DGSPNL- Chefs régionaux - Les directeurs régionaux de la santé - Pierre Janet - Hôpital de la santé mentale - Abris d'urgence -Jellinek - Centre de Santé mentale et toxicomanie en Outaouais - Médecins

À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un accord avec les partenaires locaux et régionaux

PLAN D'ACTION	Organiser des réunions avec les partenaires locaux	Rencontre avec les partenaires régionaux:	Élaborer accord avec les partenaires locaux et régionaux
RESSOURCES		Voyage	-Soutien Juridique consultatif
RESPONSABILITÉS	- Directeur exécutif -coordonnateur de traitement	- Directeur exécutif -coordonnateur de traitement	-Directeur exécutif
EXIGENCES DE FINANCEMENT	Indemnisation pour les heures supplémentaires de soutien	Voyage	-Soutien Juridique consultatif
MESURABLES	Réunions sont prévues pour l'année prochaine.	3 réunions par an sont prévues avec les partenaires régionaux	Les accords signés avec les services de soutien locaux et régionaux. KZA, KZHSS, Hôpital de Maniwaki, abris, pharmacie



BUT # 3: ASSURER UN ÉQUILIBRE ENTRE PROGRAMME CULTUREL ET PROGRAMME CLINIQUE:

OBJECTIFS :

- 3.1 Augmenter les enseignements traditionnels et les ressources culturelles.**
- 3.2 Augmenter la formation du personnel sur la connaissance culturelle**
- 3.3 Accroître les ressources en santé mentale, physique, la santé émotionnelle et spirituelle.**

AUTRES PRIORITÉS STRATEGIQUES:

- Augmenter l'accessibilité
- Augmenter le programme pour la rechute
- Organiser une Retraite PNLAADA
- Accepter les clients dans le programme qui prennent les médicaments Suboxone/Methodone
- Programmes de Retraite à court-terme ex. Culturel, Jeunes
- programme de désintoxication
- Augmenter les programmes d'activité physique

3.1 AUGMENTER LES ENSEIGNEMENTS TRADITIONNELS ET LES RESSOURCES CULTURELLES.

Le Centre Wanaki est fier des Traditions Anishinabe et se concentre sur la croissance et la revitalisation de la culture.

Des événements et des cérémonies traditionnelles sont une partie importante du programme de traitement. Les conseils des aînés seront essentiels car ils sont la force du programme de traitement du Centre Wanaki.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Augmentation de la liste des ressources culturelles.• Développer des outils d'évaluation pour le volet culturel du programme• Intégration des pratiques culturelles dans l'exécution du programme clinique.
Medium Term (3 Years – June 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer un protocole et des lignes directrices des ressources culturelles Wanaki• Intégrer plus d'histoire des Premières Nations et les 7 enseignements des Grand-père
Long Term (2015 – 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Offrir des conseils dans la langue algonquine

PLAN D'ACTION	Augmentation de la liste des ressources culturelles.	Développer des outils d'évaluation pour le volet culturel du programme	Intégration des pratiques culturelles dans l'exécution du programme clinique.	Élaborer un protocole et des lignes directrices des ressources culturelles Wanaki	Intégrer plus d'histoire des Premières Nations et les 7 enseignements des Grand-père	Offrir des conseils dans la langue algonquine
RESSOURCES	Aînés -Ressources traditionnelles -répertoire des Organismes de santé pour Premières Nations	Aînés -Ressources traditionnelles -les organismes de soutien à la santé pour Premières Nations	Aînés -Ressources traditionnelles -Matériel et fournitures	Aînés -Ressources traditionnel -les organismes de soutien à la santé pour Premières Nations -soutien aux ressources humaines -Soutien au développement des politiques -Les Directeurs des Centres de traitement régional	Aînés -Ressources traditionnelles -liste des organismes de santé pour Premières Nations	Aînés -Conseiller qualifié parlant la langue Algonquine
RESPONSABILITÉS	-Coordonnateur Culturel -Équipe-clinique		-Coordonnateur Culturel -Équipe-clinique	-Coordonnateur Culturel -Équipe-clinique	-Directeur exécutif -Coordonnateur de Traitement -Coordonnateur Culturel	-Directeur exécutif -Coordonnateur de Traitement -Coordonnateur Culturel
EXIGENCES DE FINANCEMENT				Matériaux et fournitures	-Conseiller politique -Conseiller en ressources humaines	-Salaire -Soutien à l'évaluation de performance
MESURABLES	Liste de 20 ressources culturelles pour les différents aspects: physique, mental, émotionnel, spirituel.	Outil développé et déjà en pratique	50% du programme de traitement est basé sur des cérémonies et des enseignements traditionnels des Premières Nations.	Protocole et lignes directrices approuvés par le Conseil d'administration	L'histoire Premières Nations compose 5% du programme	Livrer des séances de consultation individuelles en Algonquin.

3.2 AUGMENTATION DE LA CONNAISSANCES DU PERSONNEL SUR LES MEILLEURES PRATIQUES CULTURELLES.

Pour assurer la cohérence dans la programmation, il sera essentiel de fournir au personnel la même formation.

À court terme (1 an Juin 2016)

- | | |
|--------------------|--|
| Stratégie : | <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan de cinq ans de formation basée sur la culture |
|--------------------|--|

À moyen terme (3 ans - 2018)

- | | |
|--------------------|--|
| Stratégie : | <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une proposition de financement pour la formation certifiée à long terme fondée sur la culture |
|--------------------|--|

À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)

- | | |
|--------------------|--|
| Stratégie : | <ul style="list-style-type: none"> • Une trousse d'orientation culturelle développée au Centre Wanaki |
|--------------------|--|

PLAN D'ACTION	Élaborer un plan de cinq ans de formation basée sur la culture	Élaborer une proposition de financement pour la formation certifiée à long terme fondée sur la culture	trousse d'orientation culturelle développée au Centre Wanaki
RESSOURCES	<ul style="list-style-type: none"> - Toxicomanie et santé mentale Canadian -Aînés 	<ul style="list-style-type: none"> -Directeurs des Centre de Traitement -Santé Canada 	-Ainés
RESPONSABILITÉS	<ul style="list-style-type: none"> -Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement -Coordonnateur Culturel -Équipe-clinique 	<ul style="list-style-type: none"> Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement -Coordonnateur Culturel -Équipe-clinique 	<ul style="list-style-type: none"> -Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement -Coordonnateur Culturel -Équipe-clinique
EXIGENCES DE FINANCEMENT			
MESURABLES	La livraison annuelle de 2 sessions de formation fondée sur la culture	Proposition approuvée par Santé Canada	La trousse culturelle est contenue dans l'orientation de tous les employés

3.3 AUGMENTER LES RESSOURCES EN SANTE MENTALE, PHYSIQUE, ÉMOTIONNELLE ET SPIRITUELLE

Fournir un soutien pour aider les clients à avoir des modes de vie plus productifs et équilibrés.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Développer des ressources d'évaluation pour justifier un soutien supplémentaire• Soutenir et éduquer le personnel en ce qui concerne les médicaments et les effets secondaires• plan de formation du personnel sur 5 ans dans tous les aspects
À moyen terme (3 ans - 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Assurer la formation du personnel en santé mentale et physique (équilibre)• Créer un guide de référence du client dans le but d'améliorer le partage de renseignements sur les clients, afin de permettre une approche plus centrée sur le client• Évaluer le besoin de soutien en santé mentale au Centre Wanaki
À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer un accord pour le soutien en santé mentale au Centre Wanaki

PLAN D'ACTION	Développer des ressources d'évaluation pour justifier un soutien supplémentaire	Soutenir et éduquer le personnel en ce qui concerne les médicaments et les effets secondaires	plan de formation du personnel sur 5 ans dans tous les aspects	Assurer la formation du personnel en santé mentale et physique
RESSOURCES	-Ressources d'évaluation des données de Santé Canada	Infirmière		Formateur
RESPONSABILITÉS	-Directeur exécutif -Coordonnateur de Traitement	-Directeur exécutif -Coordonnateur de Traitement	-Executive Director -Treatment coordinator	-Directeur exécutif -Coordonnateur de Traitement
EXIGENCES DE FINANCEMENT		-salaire de temps partiel pour l'infirmière		-contrats de formation
MESURABLES	Outil d'évaluation mesurable est développé et mis en œuvre	Une session de formation annuelle sur les médicaments et les effets secondaires	Une session de formation annuelle sur l'un des 4 aspects.	2 sessions de formation sur la santé mentale et physique chaque année.
PLAN D'ACTION	Créer un guide de référence du client dans le but d'améliorer le partage de renseignements sur les clients, afin de permettre une approche plus centrée sur le client	Évaluer le besoin de soutien en santé mentale au Centre Wanaki	Soutien du pharmacien	Élaborer un accord pour le soutien en santé mentale au Centre Wanaki
RESSOURCES		ressources d'évaluation		-conseiller juridique -Liste Des prestataires de services
RESPONSABILITÉS	Coordonnateur de traitement	-Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement	-Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement	-Directeur exécutif -Coordonnateur de traitement
EXIGENCES DE FINANCEMENT				-conseiller juridique
MESURABLES	Un guide de référence est développé	Données quantitatives sur la santé mentale		Accord de santé mentale est signé avec soutien à la santé mentale des prestataires.



BUT # 4 :
**ATTEINDRE UNE INFRASTRUCTURE FONCTIONNELLE POUR LA LIVRAISON
D'UNE PROGRAMMATION DE QUALITE**

OBJECTIFS :

- 4.1 Réparations du Bâtiment**
- 4.2 Relocalisation du Terrain sacré culturel**
- 4.3 Expansion du Centre Wanaki**

4.1 RÉPARATIONS DU BATIMENT

Assurer que le bâtiment répond à l'inspection des bâtiments et continue de fournir un environnement sécuritaire pour les clients et le personnel.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Évaluation de réparations du bâtiment• Demande de proposition de l'entrepreneur• Réparation de la toiture
À moyen terme (3 ans - 2018)	
Stratégie :	
À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	
PLAN D'ACTION	
RESSOURCES	Évaluation de réparations du bâtiment
RESPONSABILITÉS	Demande de proposition de l'entrepreneur
EXIGENCES DE FINANCEMENT	Réparation de la toiture
MESURABLES	<ul style="list-style-type: none">-Santé Canada Capital-CTNAA
	<ul style="list-style-type: none">-CTNAA-Approbation de l'ingénieur en bâtiment
	<ul style="list-style-type: none">-Directeur Exécutif-Maintien / Maintien des terrains-Directeur exécutif
	<ul style="list-style-type: none">-Ingénieur en bâtiment-Contrat
	<ul style="list-style-type: none">-Le toit est réparé d'ici Novembre 2015.

4.2 RELOCALISATION DE TERRAIN SACRÉ CULTUREL

Pour fournir des cérémonies traditionnelles dans un endroit qui permettra l'intimité et limitera les interruptions.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Proposition de Kitigan Zibi Anishinabeg pour l'approbation de l'utilisation des terrains• Élaborer un plan du site et la planification en collaboration avec KZHSS• Le travail des terrains

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• Relocalisation de terrain sacré culturel• La structure de construction

À long terme (5 ans - de 2015 à 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">• offrir des activités culturelles sur le terrain (Parc La Vérendrye)

PLAN D'ACTION	Proposition de Kitigan Zibi Anishinabeg pour l'approbation de l'utilisation des terrains	Élaborer un plan du site et la planification en collaboration avec KZHSS	Le travail des terrains sacré culturel et la construction d'une structure tous saisons	Relocalisation de terrain sacré culturel et la construction d'une structure tous saisons	Offrir des activités culturelles sur le terrain (Parc La Vérendrye)
RESSOURCES	-Ainé	-Ainé - Calendrier des événements -Ingénieur -CTNAA	-les équipements lourds - Travailleurs de soutien - Clients Wanaki -fonds excédent	-les équipements lourds - Travailleurs de soutien - Clients Wanaki -fonds excédent	-Personnel ressource -Materiaux -Site
RESPONSABILITÉS	-Directeur Exécutif -Coordonateur Culturel -Coordonateur de Maintenance	-Directeur Exécutif -Coordonateur Culturel -Coordonateur de Maintenance	-Directeur Exécutif -Coordonateur Culturel -Coordonateur de Maintenance	-Directeur Exécutif -Coordonateur Culturel -Coordonateur de Maintenance	-Directeur Exécutif -Coordonateur Culturel -Personnel
EXIGENCES DE FINANCEMENT			-Travailleurs de soutien -Location d'équipements lourds	-Travailleurs de soutien -Location d'équipements lourds	-Travailleurs de soutien -Materiaux
MESURABLES	Proposition approuvée et acceptée	Le plan du site est développé en collaboration avec KZHSS	-Terrain sacré prêt pour la relocalisation pour Juin 2016	-Terrain sacré prêt pour les cérémonies .	Les activités sont menées sur les lieux sacrés loin de Centre Wanaki .

4.3 EXPANSION DU CENTRE WANAKI

Fournir un espace suffisant pour offrir une programmation de qualité, accroître la confidentialité et limiter l'accessibilité aux bâtiments.

À court terme (1 an Juin 2016)	
Stratégie :	

Medium Term (3 Years – June 2018)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">Accéder à des ressources du Conseil tribal pour consultation

Long Term (2015 – 2020)	
Stratégie :	<ul style="list-style-type: none">Élaborer et approuver le plan d'expansion du bâtiment

PLAN D'ACTION	Accéder à des ressources du Conseil tribal pour consultation	Élaborer et approuver le plan d'expansion du bâtiment	Expansion du Centre Wanaki
RESSOURCES	Ressources professionnelles CTNAA	ressources professionnelles - CTNAA et ressources professionnelles externes	-Ressources professionnelles
RESPONSABILITÉS	Directeur exécutif	-Directeur exécutif	-Directeur exécutif -Coordinateur Maintenance
EXIGENCES DE FINANCEMENT		Ingénieur	
MESURABLES	Le bâtiment est inspecté et les options sont fournies	Le plan du chantier est préparé et soumis pour le financement	L'extension est construite

LES FACTEURS EXTERNES / INTERNES

Le Centre Wanaki reconnaît qu'il ya plusieurs facteurs externes clés qui pourraient influer sur la réalisation de nos buts et objectifs stratégiques. Ceux-ci comprennent les facteurs présentés ci-dessous, avec une évaluation de leur probabilité et de leurs effets.

FACTEURS EXTERNES	IMPACT POTENTIEL
ECONOMIE: Le fort taux de chômage dans les communautés algonquines.	L'augmentation dans les demandes de service. Le manque d'emploi est un facteur qui contribue aux problèmes sociaux dans les communautés.
DÉMOGRAPHIE La population de jeunes est élevée ainsi que des jeunes face aux défis de la vie, les baby-boomers et la santé mentale.	Le manque de ressources dans les communautés augmente les besoins requis des clients entamant un traitement.
GÉOGRAPHIE: facteurs d'isolement limite l'accès aux ressources dans les communautés	Le manque de ressources dans les communautés augmente le besoin de compter sur des systèmes provinciaux qui peuvent ne pas être adaptés pour répondre aux besoins des Premières nations.
TENDANCES SOCIALES: Les changements sociaux dans les communautés sont considérés comme des mesures draconiennes et ne sont pas prêts à une adaptation.	Le défi d'adaptation aux changements de la société et les besoins urgents des clients aux prises avec le manque de ressources financières.
FACTEURS INTERNES	IMPACT POTENTIEL
RESSOURCES HUMAINES: la rétention du personnel.	Perturbation des services sans un plan de contingence clinique.
HERITAGE DES GRIEFS ET DÉFIS DES RESSOURCES HUMAINES PASSEES. Procédures judiciaires en cours avec d'anciens employés	Les ressources financières et humaines disponibles pour les opérations seront directement touchées.
FORCE FINANCIÈRE	Les ressources financières limitées entraveront la qualité des prestations de programmes pour s'adapter aux besoins élevés et complexes identifiés pour les Premières nations.
ORGANISATION DE LA CULTURE	Les changements potentiels ou des changements dans la personnalité dynamique unique de l'équipe Wanaki est une force puissante qui influe sur la réputation du centre.

Dans l'élaboration de ce plan stratégique, nous avons constaté qu'il ya un certain nombre de questions stratégiques potentielles qui peuvent survenir dans les prochaines années, dont certaines et non la totalité ont été mentionnées ci-dessus.

Le Centre Wanaki ne peut prévoir toutes les éventualités, mais doit fonder sa vision dans le cadre des hypothèses données. Les hypothèses suivantes ont été utilisées dans la formulation de ce plan stratégique.

1. La mission du Centre Wanaki ne changera pas au cours de cette période de planification.
2. Le Centre Wanaki continue d'être un organisme incorporé et accrédité qui est régi par le Conseil d'administration Wanaki.
3. Le Centre Wanaki ne subira pas de crise de financement au cours de cette période.
4. Les communautés algonquines s'attendront à un excellent service continu.
5. Les budgets resteront maîtrisés au cours de la période de planification.
6. Les améliorations technologiques seront nécessaires au Centre Wanaki pour répondre aux attentes de la communauté et pour respecter son budget.
7. Il est prévu que certains des employés de longue date peuvent prendre leur retraite au cours de la période de planification, ce qui entraîne une perte d'expertise.
8. Les règlements de Gouvernance continueront d'être faits, et pourront affecter la prestation des programmes.

PROCESSUS D'ÉVALUATION

Le Centre Wanaki a examiné les résultats des évaluations de programmes dans la préparation de son plan stratégique et utilisera des évaluations de programmes pour réviser dans l'avenir. Les plus importantes de celles-ci sont résumées ci-dessous.

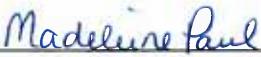
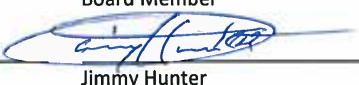
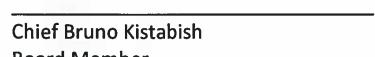
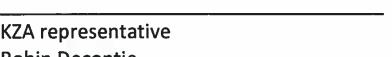
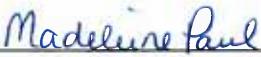
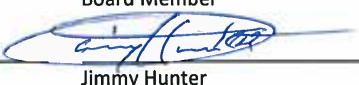
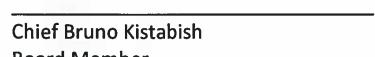
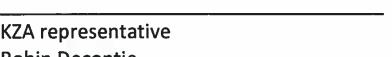
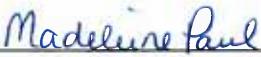
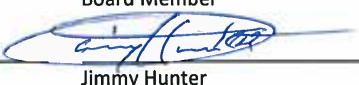
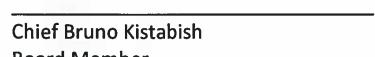
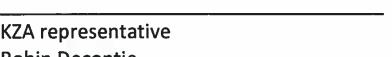
Evaluation de programme	Méthodologie	Horraire
Examen du rendement du personnel	Entrevues Individuelles-Sondages	Annuellement
La satisfaction des clients	Entrevues Individuelles-Sondages	Fin de Chaque Cycle
Programme de livraison / composante culturelle	Évaluation Interne - Evaluation Externe (Communautés)	Annuellement
Gouvernance Règlements	Evaluation Interne	Annuellement
Plan d'urgence	Evaluation Interne	Annuellement
Plan de formation	Evaluation Interne	Annuellement
Finances	Evaluation Interne - Vérification Externe	Trimestriel - Vérification Externe Annuellement
Plan de sécurité	Evaluation Interne - Inspections Externes	Annuellement
Régime de soins personnels	Evaluation Interne	Annuellement
Ethique	Evaluation Interne	Annuellement
Construction Réparations	Evaluation Interne - Inspection Externe	Annuellement
Contenu Web	Evaluation Interne - Evaluation Externe - Enquêtes, Groupe Régional PNLAADA	Périodique
Plan de communication	Interne / Externe, Sondage Evaluation, Groupe Régional PNLAADA, Les Communautés, Les Partenaires	Biannuel
Soutien en santé mentale	Evaluation Interne	Annuellement
PLAN STRATÉGIQUE 5 ANS	Evaluation Interne	Tous Les 6 Mois

CONCLUSION

Ce plan stratégique exprime l'engagement du Centre Wanaki de fournir la meilleure prestation possible du programme pour les membres de la communauté des Premières Nation qui ont des difficultés avec la toxicomanie.

La réussite du plan dépend de la communication en cours des objectifs du plan stratégique avec l'équipe. Ces objectifs doivent être intégrés dans les activités quotidiennes au Centre Wanaki et liés à l'évaluation de: plans périodiques, trimestriels, semestriels et annuels. Il est important de réaliser des progrès mesurables continuels au sein de l'exécution du programme.

L'équipe du Centre Wanaki espère que ce Plan stratégique agira comme un guide; que le Centre continue sur un chemin de l'excellence dans la prestation de la programmation culturelle à nos membres de la communauté des Premières nations. Pour cette raison, nous croyons que ce plan stratégique, avec des ressources suffisantes, nous aidera à atteindre les résultats dont nos communautés des Premières nations ont besoin et qu'ils méritent. Le plan sera surveillé sur une base régulière par le Conseil d'administration et le Directeur général par intérim et mis à jour au besoin.

		<p>Wanaki Center P.O. Box 37 Maniwaki (Quebec) J9E 3B3</p> <p>Telephone : (819) 449-7000 Toll free : 1-800-745-4205 Fax : (819) 449-7832 email: reception@wanakicentre.com</p>								
<p>Wanaki Center Board of Director's Meeting Resolution #2015/08/05 - 01</p> <p>Re: Wanaki Center – Approval of Strategic Plan 2015 – 2020 DRAFT</p> <p>Proposed by: Chief Salomée McKenzie</p> <p>Seconded by: Chief Terence McBride</p> <p>That at a Annual General Assembly held on August 5, 2015 the following was resolved.</p> <p>That the Wanaki Strategic Plan 2015 – 2020 be accepted as presented.</p> <p>This resolution must be signed by the quorum of the Board.</p> <p>Signed by the Wanaki Board of Directors</p> <p>All in agreement.</p> <table border="0"><tr><td> Madeleine Paul President</td><td> Sheila St-Denis for Chief Harry St-Denis Board Member</td></tr><tr><td> Chief Salomée McKenzie Vice-President</td><td> Chief Andrienne Anichinapeo Board Member</td></tr><tr><td> Chief Terence McBride Secretary/Treasurer</td><td> Jimmy Hunter Board Member</td></tr><tr><td> Chief Bruno Kistabish Board Member</td><td> KZA representative Robin Decontie</td></tr></table>			 Madeleine Paul President	 Sheila St-Denis for Chief Harry St-Denis Board Member	 Chief Salomée McKenzie Vice-President	 Chief Andrienne Anichinapeo Board Member	 Chief Terence McBride Secretary/Treasurer	 Jimmy Hunter Board Member	 Chief Bruno Kistabish Board Member	 KZA representative Robin Decontie
 Madeleine Paul President	 Sheila St-Denis for Chief Harry St-Denis Board Member									
 Chief Salomée McKenzie Vice-President	 Chief Andrienne Anichinapeo Board Member									
 Chief Terence McBride Secretary/Treasurer	 Jimmy Hunter Board Member									
 Chief Bruno Kistabish Board Member	 KZA representative Robin Decontie									

REMERCIEMENTS

J'ai coordonné les efforts du Plan stratégique. Cependant, cela n'aurait pas été possible sans l'aimable soutien de nombreuses personnes et des programmes. Je voudrais adresser mes sincères remerciements à toutes les personnes impliquées.

Je remercie le Conseil d'administration Wanaki et le personnel Wanaki pour leur direction et leur supervision et d'avoir fourni les informations nécessaires concernant le Plan stratégique et aussi pour leur soutien dans la réalisation du projet:



PERSONNEL WANAKI :

1. Rangée du bas: Chad Thusky, Maurice Tremblay, Douglas Decontie
2. Deuxième rangée: Maude Paul, Allyson Moore, Tiffany Dumont, Judy McConnery, Gilbert Whiteduck, Cynthia Labelle, Sheyanne Emmerson, Angela Miljour
3. Troisième rangée: Jaden Stevens, Brendan Decontie, Ted Decontie, Maryann McDougall, Coreen Commonda, Daniel Gravel.

CONSEIL D'ADMINISTRATION WANAKI

Madeleine Paul – Eagle Village
Chef Bruno Kistabish – Pikogan
Robin Decontie – Kitigan Zibi
Jimmy Hunter – Long Point

Chef Terrence McBride – TFN
Chef Salomee McKenzie – Lac Simon
Chef Andreanne Anichinapeo – Kitchisackik

Je suis très reconnaissante envers les personnes mentionnées ci-dessus pour leurs conseils et une surveillance constante ainsi que d'avoir fourni les informations nécessaires concernant le projet et pour leur soutien dans la réalisation du projet.

Je voudrais exprimer ma gratitude envers les communautés algonquines, les travailleurs PNLAADA de première ligne et les participants Wanaki précédents pour leur gentille coopération et l'encouragement qui m'a aidé dans la réalisation de ce projet.

Mes remerciements et appréciations vont également à mes collègues pour avoir apporter un soutien au plan stratégique et les gens qui m'ont volontairement aidé avec leurs capacités.

Wanda Thusky - Conseils Techniques

Gilbert Whiteduck - Conseils Techniques

Angela Miljour - Conseils Techniques

Christina Commanda – Édition

Hunter Dewache - Mise en page et structuration

Jenny McConnini – Anishinabe Printing - Mise en page, la structuration et l'impression

Deborah Decontie - Support et facilitation à la création d'un résumé de présentation.

Florence Côte - Support aux visites dans les communautés.

RÉFÉRENCES

Rapport de diagnostic de Santé Canada sur le Centre Wanaki préparé par Bruce Mack.

Honorer nos forces: la culture comme une intervention dans le traitement des toxicomanies
copyright 2012 Chaire de recherche toxicomanies Dre Colleen Dell tous droits réservés

Site Web de Santé Canada -Canadian alcool et de drogues surveillance de l'usage

Site Enquête Leoisaac - guide de gestion de la planification stratégique



CENTRE WANAKI PLAN STRATÉGIQUE 2015-2020

Coordonné et rédigé par:
Charlotte Commonda
121 Pitobig Mikan, Maniwaki, Québec J9E 3B1
charlotte.commonda@hotmail.com



CENTRE WANAKI PLAN STRATÉGIQUE 2015-2020
PROPRIÉTÉ DU CENTRE WANAKI.